

**PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI, DAN ETOS
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT
BATANG KUIS KABUPATEN DELI SERDANG**

SKRIPSI

OLEH:

ARTINA SARI LUBIS
NIM. 51143183



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
EKONOMI MANAJEMEN SYARIAH
2018 M / 1440 H**

**PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI, DAN ETOS
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT
BATANG KUIS KABUPATEN DELI SERDANG**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Memperoleg Gelar Sarjana (S1)

Jurusan Ekonomi Manajemen Syari'ah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sumatra Utara

OLEH:

ARTINA SARI LUBIS

NIM. 51143183



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

EKONOMI MANAJEMEN SYARIAH

2018 M / 1440 H

SURAT PERNYATAAN

Nama : Artina Sari

Nim : 51143183

Tempat/ Tgl Lahir : Muara Bangko/ 10 September 1994

Pekerjaan : Mahasiswa

Alamat : Jl. Letda sudjono, Gang apas No 17

Menayatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT BATANG KUIS DELI SERDANG”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 13 Maret 2019

Yang membuat pernyataan

Artina Sari

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI, DAN ETOS KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT BATANG KUIS
KABUPATEN DELI SERDANG**

Oleh:

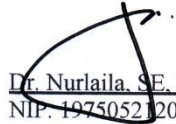
ARTINA SARI LUBIS

NIM. 51143183

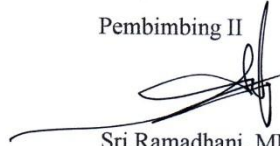
Dapat disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Program Studi Ekonomi Islam

Medan,

Pembimbing I



Dr. Nurlaila, SE, MA
NIP. 197505212001122002

Pembimbing II


Sri Ramadhani, MM
NIP. 197510152005012004

Mengetahui

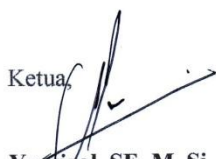
Ketua Jurusan Ekonomi Islam


Dr. Marliah, M. Ag
NIP. 197601262003122003

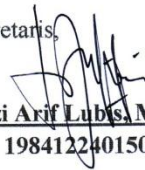
Skripsi berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT BATANG KUIS DELI SERDANG”** an. Artina Sari, NIM. 51143183 Prodi Ekonomi Islam telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan pada tanggal 07 November 2018. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E) pada Prodi Ekonomi Islam.

Medan, 07 November 2018
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Prodi Ekonomi Islam UIN-SU

Ketua,


Yusrizal, SE, M. Si
NIP. 197505222009011006

Sekretaris,

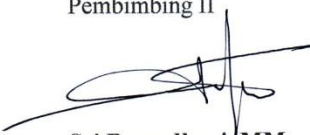

Fauzi Arif Lubis, MA
NIP. 19841224015031004

Anggota

Pembimbing I


Dr. Nurlaila, SE, MA
NIP. 197505212001122002


Pembimbing II


Sri Ramadhani, MM
NIB. 197510152005012004

Penguji I


Hendra Harmain, SE, M. Pd
NIP. 7305101998031003

Penguji II


Nur Ahmadi Bi Rahmani, M. Si
NIB. 1100000093

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sumatera Utara Medan


Dr. Andri Soemitra, M.A
NIP. 19760507 200604 1 002

ABSTRAK

Skripsi berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang”** atas nama Artina Sari Lubis, nim 51143183. Dibawah bimbingan pembimbing I Ibu Dr. Nurlaila, SE, MA dan pembimbing II Ibu Sri Ramadhani, MM.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai (2) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (3) pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai (4) pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis kabupaten Deli Serdang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang digunakan dengan menyebarkan angket atau kuesioner kepada pegawai Kantor Camat Batang Kuis kabupaten Deli Serdang. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu dengan menggunakan seluruh populasi penelitian dijadikan sebagai sampel penelitian. Data tersebut diolah dalam bentuk data numerik (angka) dengan menggunakan skala likert. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Data diproses dengan menggunakan *spss for windows versi 20.0*. Metode analisis data dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa tiga variabel yaitu kompetensi, budaya organisasi dan etos kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis kabupaten Deli Serdang. Pengaruh signifikan terbesar kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang adalah pada variabel budaya organisasi dengan koefisien standar beta sebesar 0,592 kemudian diikuti oleh variabel etos kerja dengan koefisien beta sebesar 0,276 selanjutnya variabel kompetensi dengan koefisien beta sebesar 0,273. Dari hasil analisis tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan faktor paling dominan yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis kabupaten Deli Serdang.

Kata Kunci : Kompetensi, Budaya Organisasi, Etos Kerja dan Kinerja pegawai.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Asslamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Rasa syukur kepada-Nya atas karunia dan memberikan penulis kesehatan, kekuatan dan semangat yang tiada hentinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : “PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT BATANG KUIS KABUPATEN DELI SERDANG”. Serta shalawat dan salam penulis ucapkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, teladan terbaik bagi manusia sepanjang zaman. Terima kasih kepada ayahanda Dayan Lubis dan ibunda Dahniar Nasution yang senantiasa mendoakan dan memberikan nasehat serta masukan sehingga saya sampai pada saat ini, serta dukungannya dalam hal materi yang sudah tak terhingga jumlahnya.

Skripsi ini disusun untuk diajukan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) bagi mahasiswa program S1 di Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Pada kesempatan yang baik ini, penulis mengucapkan terima kasih yang telah membantu penulis di dalam menyusun skripsi ini kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M. Ag. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Ibu Dr. Marliyah, M. Ag. Selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Ibu Dr. Nurlaila, SE, MA. Selaku Pembimbing I dan Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Sumatera Utara yang telah memberikan masukan, nasehat dan saran selama saya bimbingan.

5. Ibu Sri Ramadhani, MM. Selaku Pembimbing II yang telah memberikan masukan, nasehat dan saran selama saya bimbingan.
6. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
7. Kakak dan Adik yang saya sayangi, Yurna Sari Lubis, Sartikah Lubis dan Desi Safitri Lubis terima kasih atas doa dan dukungannya hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Ridoan Nasution S.Pd selaku teman terbaik saya yang selalu membantu dan memberikan nasehat dan saran selama menyelesaikan skripsi ini.
9. Terima kasih kepada sahabat terbaik saya Hijra Nun Utami Siregar dan Urpida Aini Nasution yang kerap menghibur dan membantu penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
10. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan EMS A Stambuk 2014 yang telah membantu, mengarahkan dan memotivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Terima kasih kepada seluruh sahabat yang selalu mendukung, mendoakan serta membantu penulis selama proses pengerjaan skripsi ini.

Tiada kata yang lebih indah selain ucapan terima kasih, semoga Allah SWT memberikan balasan kebaikan atas segala bantuan yang diberikan kepada penulis dan penulis sadar skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga penulis sangat berterima kasih atas kritik dan saran yang bersifat membangun agar menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, September 2018

Penulis

ARTINA SARI LUBIS
NIM. 51143183

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.	6

BAB II KAJIAN TEORITIS

A. Tinjauan Pustaka.	7
1. Kompetensi	7
2. Budaya Organisasi	11
3. Etos Kerja.....	15
4. Kinerja Pegawai	18
B. Penelitian Terdahulu	22
C. Kerangka Teoritis.....	26
D. Hipotesa.....	27

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	27
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	27
C. Jenis dan Sumber Data	27
D. Populasi dan Sampel	28
E. Defenisi Operasional	28
F. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	29
1. Analisis Data	30
2. Uji Validitas	31
3. Uji Reabilitas.....	32

G. Uji Asumsi Klasik	32
1. Uji Normalitas	32
2. Uji Heteroskedastisitas	32
3. Uji Multikolinearitas	33
H. Uji Regresi Linear Berganda.....	34
I. Uji hipotesis	34
1. Uji Parsial (Uji T)	34
2. Uji Simultan (Uji F)	35
3. Uji Determinan (R^2)	35

BAB IV TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kantor Camat Batang Kuis.....	36
1. Visi	36
2. Misi	36
3. Struktur Organisasi	38
B. Deskripsi Data Penelitian	39
C. Karakteristik Responden	40
D. Analisis Deskriptif Variabel	41
E. Teknik Analisis data.....	41
1. Uji Validitas	41
2. Uji Realibilitas	44
3. Uji Asumsi Klasik	45
a. Uji Normalitas	45
b. Uji Hetroskedestisitas.....	48
c. Uji Multikolinearitas	49
F. Analisis Regresi Linear	50
G. Uji Hipotesis	51
1. Uji Parsial (Uji T)	51
2. Uji Simultan (Uji F)	53
3. Uji Determinasi (Uji R)	54
4. Uji Dominan	55
H. Pembahasan.....	56

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	59
B. Saran	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
Tabel 2.1 penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 Defenisi Operasional	28
Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert	30
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.	40
Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Kompetensi	41
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	42
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Etos Kerja	43
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	43
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas	45
Tabel 4.8 Uji Normalitas	46
Tabel 4.9 Uji Multiklonoritas	49
Tabel 4.10 Analisis Regresi Linear Berganda	50
Tabel 4.11 Uji Parsial (Uji T)	52
Tabel 4.12 Uji Simultan (Uji F)	54
Tabel 4.13 Uji Determinan (R)	55
Tabel 4.14 Analisis Nilai Standar Koefisien Beta	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Teoritis	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	38
Gambar 4.2 Grafik Histogram	46
Gambar 4.3 Grafik P-Plot	47
Gambar 4.4 Grafik Scatterplot	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Wawancara Penelitian

Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Kompetensi

Lampiran 4 Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Budaya Organisasi

Lampiran 5 Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Etos Kerja

Lampiran 6 Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Kinerja Pegawai

Lampiran 7 Uji Validitas

Lampiran 8 Uji Realibilitas

Lampiran 9 Uji Regresi Linear Berganda

Lampiran 10 Uji Normalitas

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tugas dan peran aparatur pemerintah dalam pembangunan semakin kompleks sebagai akibat dari tuntutan perubahan zaman. Dalam menghadapi berbagai tuntutan tersebut, bangsa Indonesia dihadapkan pada berbagai masalah dan tantangan dalam berbagai aspek pembangunan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang mempengaruhi kedudukan pegawai selaku perencanaan, pengelola dan pelaksana program pembangunan yang mempunyai posisi penting dan strategis. Hal ini sangat beralasan karena terwujudnya tujuan pembangunan secara efisien dan efektif tergantung kompetensi, budaya organisasi dan etos kerja pegawai dalam mengimplementasikan, menggerakkan dan mengendalikan segenap kewajiban yang di emban dalam melaksanakan pekerjaan.

Kinerja pegawai Kantor Camat, terutama kinerja pelayanan publik yang terkait dengan urusan masyarakat, perlu ditingkatkan dengan membenahi berbagai hal yang di pandang perlu untuk meningkatkan produktivitas kerja aparatur, efektifitas kegiatan pelayanan dan efisiensi penggunaan sumber daya pembangunan, terutama sumber daya anggaran. Salah satu hal yang dipandang penting dan perlu dibenahi adalah kinerja pegawai sendiri.

Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang adalah salah satu instrumen dari pemerintah yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan pelayanan kepada masyarakat daerah ditingkat kecamatan. Guna meningkatkan efektivitas pelayanan publik ditingkat kecamatan, pemerintah kabupaten telah mengeluarkan perundang-undangan yang mengatur peraturan daerah Deli Serdang Nomor 3 Tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) perangkat daerah Deli Serdang yang mendasari pelaksanaan tugas kedinasan jabatan struktural. Dengan adanya peraturan tersebut semua aparatur daerah dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal bagi masyarakat.

Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan orang-orang yang memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja yang dicapai oleh pegawai dalam bentuk hasil kerja secara kualitas dan kuantitas melibatkan unsur kemampuan dan motivasi.¹ Kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dapat berupa semakin membaiknya kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai kepada masyarakat maupun hasil kerja yang dapat diterima oleh pimpinan karena pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan harapan pimpinan.

Berdasarkan hasil penelitian awal yang dilakukan di Kantor Camat Batang Kuis, secam Kantor Camat Batang Kuis menunjukkan kinerja pegawai yang masih belum optimal.² Menurut keterangan beliau hal ini diduga karena keahlian dan keterampilan pegawai yang belum sesuai dengan bidang pekerjaannya, sehingga menyebabkan sering terjadi keluhan terhadap hasil kerja pegawai. Keluhan yang sering terjadi seperti penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu atau sering tertunda, dan hasil pekerjaan tidak sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh pimpinan, misalnya pekerjaan yang seharusnya selesai pada akhir tahun tapi ternyata pada akhir tahun pekerjaan tersebut tidak selesai. Selain itu pegawai juga belum mampu melayani masyarakat pengguna layanan secara maksimal. Pegawai sering mengabaikan atau menunda kepentingan masyarakat yang datang ke Kantor Camat dengan berbagai keperluan. Ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sering menyebabkan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh pegawai yang bersangkutan dilimpahkan kepada pegawai bagian lain yang dipandang lebih mampu.

Pegawai Kantor Camat Batang Kuis memiliki latar belakang pendidikan yang bervariasi. Dari 30 (tiga puluh) orang jumlah pegawai sebanyak 2 (dua) orang berpendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah

¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), h. 67.

² A. Fitriyan syukri, SSTP, M, Si, wawancara pada tanggal 24 Mei 2018. Pukul 10.27.

Atas (SMA) atau sederajat sebanyak 12 (dua belas) orang, Diploma dan Strata Satu sebanyak 16 (enam belas) orang. Dari kualifikasi pendidikan, Sekcam merasa bahwa SDM masih perlu ditingkatkan karena pegawai masih banyak berpendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA).

Selain kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, ternyata faktor budaya organisasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam organisasi itu sendiri. Adapun budaya yang terjadi didalam suatu organisasi tersebut banyaknya karyawan yang menyalahgunakan waktu untuk main game yang seharusnya waktu tersebut bisa digunakan untuk bekerja. Budaya organisasi yang terjadi di Kantor Camat Batang Kuis sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Budaya organisasi dalam tatanan Kantor Camat tidak hanya berfungsi sebagai pembentuk identitas namun juga menjadi modal dasar untuk meningkatkan semangat dan motivasi para pegawai serta sebagai sosial *control* yang mendorong semua pegawai untuk memiliki komitmen terhadap suatu yang lebih besar daripada kepentingan pribadi dan sebagai penuntut dalam pembentukan sikap dan perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari sehingga memberikan iklim dan motivasi kerja yang baik.³

Kemudian faktor lain yang turut berpengaruh terhadap penurunan atau peningkatan kinerja adalah masalah etos kerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis. Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Etos kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Hal yang mendasari etos kerja tinggi diantaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja. Di Kantor Camat sendiri masih banyak pegawai

³Soeilo, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2005), h. 9.

yang sering mangkir masalah waktu, misalnya terlambat pada acara-acara resmi, bahkan pada sampai rapat tingkat rukun tetangga (RT) sering molor dari undangan yang ditentukan.

Adapun penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan Hidayat Alamsyah 2017 “pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Permata Yogyakarta”. kompetensi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan faktor yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Shara Kaprisa dewi 2017 “pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SAI Indonesia cabang Semarang”. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi berpengaruh lemah terhadap kinerja karyawan tetapi budaya organisasi tetap memiliki pengaruh bagi kinerja karyawan. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik etos kerja yang ada maka kinerja karyawan juga semakin semakin baik. Penelitian Octarina 2017 “pengaruh etos kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga kota Sarolangun”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel etos kerja dan kompetensi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai dinas kebudayaan pariwisata pemuda dan olahraga kota Sarolangun.

Melihat berbagai fenomena perilaku pegawai yang terjadi di Kantor Camat Batang Kuis kabupaten Deli Serdang, maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan di bahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan pegawai dalam menangani masalah yang timbul dari para masyarakat masih kurang memadai.
- 2) Kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai juga masih relatif rendah.
- 3) Kemampuan komunikasi yang dilakukan oleh pegawai yang masih belum cukup baik.
- 4) Banyaknya pegawai yang menyalahgunakan waktu.
- 5) Latar belakang pendidikan masih banyak pegawai tamatan dari SMA
- 6) Lemahnya tingkat kedisiplinan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat kabupaten Batang Kuis.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di paparkan di atas peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batang Kuis kabupaten Deli Serdang ?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batang Kuis kabupaten Deli Serdang ?
3. Apakah ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batang Kuis kabupaten Deli Serdang?

4. Apakah ada pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batang Kuis kabupaten Deli Serdang ?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batang Kuis kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batang Kuis kabupaten Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batang Kuis kabupaten Deli Serdang.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batang Kuis kabupaten Deli Serdang.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi aplikasi ilmu teori untuk menambah wawasan pikir serta meningkatkan kompetensi keilmuan dalam bidang sumber daya manusia.
2. Bagi Kantor Camat, hasil penelitian ini diharapkan akan dapat menjadi informasi yang bermanfaat untuk pengambilan keputusan di bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi Akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat di aplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Kompetensi

Konsep kompetensi sebenarnya bukanlah hal yang baru. Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Menurut Spencer, kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.⁴

Pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Menurut Peraturan Pemerintah No. 101 tahun 2000 tentang pengertian kompetensi. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya.⁵

⁴Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenada Media group, 2009), h. 203.

⁵Ibid. 203

Sejalan dengan itu, Finch dan Crunkilton, mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang harus dimiliki oleh SDM untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan oleh organisasi. Kompetensi yang harus dikuasai oleh SDM perlu dinyatakan sedemikian rupa agar dapat dinilai, sebagai wujud pelaksanaan tugas yang mengacu pada pengalaman langsung. Penilaian terhadap pencapaian kompetensi perlu dilakukan secara objektif, berdasarkan kinerja para karyawan yang ada di dalam organisasi, dengan bukti penguasaan mereka terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap sebagai hasil belajar.

Mangkunegara mengemukakan, bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.⁶

Gordon, menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan (*skill*), yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

⁶Mangkunegara, Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), h. 113.

Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologi telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktifitas kerja.⁷

Dalam setiap individu seseorang terdapat beberapa karakteristik kompetensi yaitu sebagai berikut:⁸

1. Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self-control*), ketabahan atau daya tahan (*hardiness*).
2. Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
3. Bawaan (*self-concept*), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu dan pada area tertentu.
5. Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu, baik secara fisik maupun mental.

⁷Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenada Media group,2009), h. 204-205.

⁸Moeharjono, *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi – Competency Based Human Resource Management* (Jakarta: Rajawali Pers,2014), h. 14.

a. Kompetensi Menurut Islam

Islam merupakan agama yang memiliki ajaran yang lengkap tentang seluruh kehidupan manusia. Dari ulai masalah individual sampai ke masalah sosial, terlebih lagi dari urusan duniawi sampai ke ukhrowi. Ajaran islam mengalir dari dua sumber agama yang sangat fenomenal yaitu Al-qur'an dan Al-hadist. Para ulama kemudian mengemas berbagai ijtihad dan fatwa dari dua sumber agama tersebut untuk memberikan solusi terhadap permasalahan baru yang belum pernah terjadi di zaman rasulullah SAW. Keahlian dalam mengerjakan suatu hal (kompetensi) dalam islam tentu saja menjadi bagian penting. Jauh sebelum istilah kompetensi itu muncul, Nabi Muhammad SAW pernah menyampaikan hadist berikut “Apabila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tungulah saat kehancuran” (hadist Bukhari). Ini mengandung makna bahwa semestinya suatu pekerjaan hendaknya dikerjakan oleh orang yang memiliki keahlian (kompetensi) dalam bidang tersebut. Dengan kata lain suatu pekerjaan harus dikerjakan oleh orang profesional, yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan psikologis dalam bidang tersebut. Seperti dijelaskan dalam surat Al-An'am ayat 135.⁹

قُلْ يٰٓقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰٓى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىۡۤ اَعْمَلُۢ فَاَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَۙ
تَكُوْنُ لَهُۥ عَقِبَةُ الدَّارِ اِنَّهٗ لَا يُفْلِحُ الظَّٰلِمُوْنَ ﴿١٣٥﴾

Artinya: “katakanlah! Hai kaumku, beramallah sepenuh kemampuanmu dalam bidangmu masing-masing, akupun beramal pula dalam bidangku. Kelak kamu akan mengetahui siapakah di antara kita yang akan memperoleh hasil baik di akhirat dari amal kita itu. Sungguh orang-orang dzalim tidak akan mendapat kemenangan”. (Al-An'am: 135).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah memberikan balasan terhadap apa yang diperbuat oleh umatnya. bekerjalah sesuai kemampuan masing-masing jangan asal bekerja saja, tetapi bekerja dengan sungguh-sungguh, dengan sepenuh

⁹. Departemen Agama RI, *al-qur'an dan terjemahan* (surabaya: Pustaka agung, 2006), h. 195.

hati. Untuk mencapai kinerja yang baik , maka tiap pegawai haruslah mempunyai kompetensi yang baik pula.

Indikator kompetensimenurut Wibowo adalah: (1) tingkat pengetahuan, (2) kemampuan kerja, (3) kemampuan komunikasi, (4) keterampilan, (5) penguasaan IT, (6) sikap kebersamaan.

2.Budaya Organisasi

Suatu organisasi dibangun untuk mencapai suatu tujuan tertentu dari pendirinya dan kemudian dilanjutkan oleh para pemimpin berikutnya. Tujuan tersebut hanya akan dapat dicapai apabila organisasi mempunyai kinerja baik dan mempunyai daya saing. Kinerja organisasi hanya akan dapat dipertahankan dan ditingkatkan apabila organisasi mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Bahkan apabila mamu justru harus memengaruhi perkembangan lingkungan. Kinerja organisasi adalah masalah perubahan, organisasi harus siap bergerak secara dinamis. Namun, kinerja organisasi sangat ditentukan oleh budaya organisasi dan budaya dari segenap sumber daya manusia dalam organisasi.

Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu di ajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalamhubungan dengan masalah tersebut.¹⁰

Jerald Greenberg dan Robert A. Baron menyatakan budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, dan norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Akar setiap

¹⁰Wibowo, *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 15.

budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang dihargai secara kolektif oleh anggota organisasi.

a. Budaya Organisasi Dalam islam

hal yang sangat penting dan harus disadari bahwa sebuah organisasi yang baik dengan kepemimpinan yang baik, harus disertai dan ditanamkan dengan nilai-nilai yang diyakini oleh setiap elemen organisasi baik atasan maupun bawahan. Di dalam Islam budaya merupakan norma, aturan atau nilai-nilai yang harus di patuhi dan di laksanakan oleh organisasi, selama norma dan aturan tersebut tidak bertentangan dengan ajaran Islam. Allah berfirman dalam surah At-taubah: 71:¹¹

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ

وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ

وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ



Artinya: Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebagian yang lain. mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana. (At-Taubah: 71)

¹¹. Departemen Agama RI, *al-qur'an dan terjemahan* (surabaya: Pustaka agung, 2006), h. 267.

Ayat tersebut memberikan pelajaran bagi kaum muslimin terhadap urgensinya sebuah pengorganisasian untuk mencapai tujuan. Ayat tersebut turun dari Allah Dzat yang Maha Pencipta, Pengatur dan Maha Tahu sehingga memberikan pengajaran pada kaum muslim sebagai sebuah syariah kehidupan. Dan realitasnya benar adanya tanpa organisasi maka apapun tidak akan berjalan, bahkan justru mengalami kegagalan.

Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga, perlu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Jones menjelaskan bahwa budaya organisasi ialah suatu bentuk acuan interaksi dengan pihak luar.¹²

Budaya organisasi memiliki kerangka berpikir menurut pendapat Peter dan Watermen.¹³ Sebagai berikut :

1. Budaya organisasi adalah seperangkat kontribusi nilai dari para anggota organisasi sebagai dasar untuk berpikir dan bertindak dalam situasi tertentu.
2. Budaya organisasi mempunyai dua unsur nilai : (a) terminal values yaitu hasil kerja seluruh anggota organisasi, dan (b) instrumental values yaitu alat untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi.
3. Budaya organisasi dapat memberi dampak positif terhadap keefektifan organisasi karena: (a) dapat melahirkan keunggulan kompetitif, (b) dapat memperbaiki struktur organisasi, dan (c) dapat memotivasi para anggota organisasi untuk bekerja keras mencapai suatu tujuan.

¹²Jones, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2000), h. 48.

¹³Peter dan Watermen, *Budaya Organisasi, Human Resource Management*, (Singapore: Thompson Learning Asia, 2006), h. 44.

4. Budaya harus ditransformasikan kepada para anggota melalui: (a) program pendidikan dan pelatihan, dan (b) melalui cerita heroik, ritual, dan semboyan-semboyan yang diucapkan oleh para anggota organisasi.
5. Budaya organisasi berbeda budaya, karena para peneliti organisasi memiliki pandangan hidup yang berbeda mengenai eksistensi organisasi dan suatu organisasi hidup dalam suatu tempat dan waktu tertentu.
6. Budaya organisasi dibangun dan dikembangkan, dari interaksi para anggota, para manajer, para pemilik, dan pihak luar, maka budaya organisasi harus memiliki perasaan, pikiran, dan kepentingan pemilik, manajemen, karyawan, dan pihak luar yang mempunyai hubungan dengan organisasi yang bersangkutan.
7. Etika adalah nilai moral, kepercayaan, dan aturan-aturan yang telah eksis pada setiap anggota organisasi (atau pada setiap pihak yang berkepentingan terhadap suatu organisasi tertentu) untuk dijadikan dasar berpikir dan berperilaku dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi.
8. Hak atas harta organisasi ialah pemberian hak kepada para anggota organisasi untuk menggunakan sumber daya organisasi. Hak atas harta itu dapat digunakan untuk mengembangkan nilai, norma, dan sikap para anggota untuk kemajuan organisasi.
9. Struktur organisasi yang berbeda melahirkan pola perilaku yang berbeda diantara para anggota organisasi. Perilaku yang berbeda di antara para anggota organisasi melahirkan budaya organisasi yang beraneka ragam.
10. Nilai etika dari suatu budaya organisasi yang berkembang dapat menaikkan kekayaan organisasi. Nilai etika dapat membatasi kepentingan para anggota organisasi.
11. Tanggung jawab sosial adalah tanggung jawab moral pihak-pihak yang terlibat dalam eksistensi organisasi.
12. Tanggung jawab sosial memiliki dua ciri yaitu sempit dan luas, keduanya mempunyai dampak terhadap perkembangan organisasi.
13. Para eksekutif puncak dapat menciptakan etika organisasi dengan cara: (a) merancang struktur dan sistem pengendalian, (b) menciptakan etika

budaya, dan (c) mendukung kepentingan grup pihak-pihak yang berkepentingan.

Indikatornya menurut Robbins adalah: (1) inovasi dan pengambilan resiko, (2) perhatian terhadap rincian, (3) orientasi hasil, (4) orientasi orang, (5) keagresifan, (6) kemandirian pegawai dalam menjalankan tugas.

3. Etos Kerja

Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku dan karakter. Setiap orang memiliki internal being yang merupakan siapa dia. Kemudian menetapkan respon atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon being terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang.

Etos berasal dari bahasa Yunani "*ethos*" yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan hidup mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluasi sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang di refleksikan dalam kehidupannya.¹⁴

Etos kerja yang tinggi seyogyanya dimiliki setiap pegawai atau pemimpin di suatu lembaga, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan.

Etos kerja yang seharusnya dimiliki seseorang pegawai adalah totalitas kepribadian dirinya serta mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk yang lain dapat terjalin dengan baik.¹⁵

¹⁴Uswatun Khasanah, *Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi*, (Yogyakarta: Harapan Utama, 2004), h. 8.

¹⁵Toto Tasmara, *Membangun Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani Pers, 2002), h. 11

Etos kerja menurut Max Weber adalah sikap dari masyarakat terhadap makna kerja sebagai pendorong keberhasilan usaha dan pembangunan. Etos kerja merupakan fenomena sosiologi yang eksistensinya terbentuk oleh hubungan produktif yang timbul sebagai akibat dari struktur ekonomi yang ada dalam masyarakat.¹⁶ Sedangkan menurut Mochtar Buchori etos kerja dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki oleh seseorang suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Ia juga menjelaskan bahwa etos kerja merupakan bagian tata nilai (*value system*).¹⁷ Jadi Etos kerja adalah sifat, watak, kualitas moral dan gaya setetik serta suasana batin manusia yang mendasar dalam hal kerja yang direfleksikan dalam dunia nyata.

Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Siagian menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan etos kerja ialah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan kekerjaan para anggota suatu organisasi.¹⁸

a. Etos Kerja Dalam Islam

Etos kerja merupakan sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh. Sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip iman bukan hanya menunjukkan fitrah seorang muslim, melainkan sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah.

¹⁶Mabyarto DKK, *Etos kerja dan khesi Sosial*, (Yogyakarta: Aditiya Media, 1991), 3.

¹⁷Mochtar Buchori, *Spektrum Problematika Pendidikan di Indonesia*, (Yogyakarta : PT. Tiara Wacana Yogyakarta, 1994), 73.

¹⁸Siagian, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 132.

Sedangkan Rusjdi menjelaskan bahwa etos kerja dalam pandangan Islam adalah kerja keras, berlaku produktif dan kreatif yang di iringi dengan do'a, karena manusia diberi peranan sebagai khalifah Allah dimuka bumi. Untuk itu kepada manusia diberi tugas berupa amanat yang di sebut dengan *taklif*. Peranan dan tugas-tugas diwujudkan oleh manusia dalam berbagai perbuatannya. Hal ini mengisyaratkan bahwa manusia memiliki hak otonomi. Sesungguhnya secara normatif ajaran islam, di dalam Al-Qur'an dan Hadist, banyak sekali penduan dan perintah untuk bekerja keras, berlaku produktif dan kreatif.¹⁹ Seperti dijelaskan dalam QS. Al-Jumu'ah ayat 9-10 :²⁰

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ

ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ۚ ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٩﴾ فَإِذَا

قُضِيََتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ

كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: (9). Hai orang-orang beriman, apabila diseru untuk menunaikan shalat Jum'at, Maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli. yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu Mengetahui. (10). Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (Al-Jumu'ah: 9-10).

¹⁹Rusjdi, *Administrasi dan Organisasi Bimbingan dan Penyuluhan*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011), h. 8.

²⁰Departemen Agama RI, *al-qur'an dan terjemahan* (surabaya: Pustaka agung, 2006), h 809.

Pada ayat yang ke 9-10 surat Al-Jumu'ah mengajarkan kepada kita tentang keseimbangan dalam bekerja dan beribadah. Di dalam beribadah Allah menyuruh agar senantiasa ibadah itu dilaksanakan dengan khusyu' dan tepat waktu. Sehingga waktu menunaikan ibadah diharapkan dilaksanakan dengan memenuhirukun dan syarat-syaratnya dengan baik. Begitu pula ketika bekerja diperintahkan untuk bekerja keras, penuh keuletan, ketekunan, kesabaran, kreatif. Apabila hal itu dilaksanakan dengan baik maka manusia akan memperoleh hasil kerja yang baik pula. Namun manusia diperingatkan ketika bekerja janganlah melupakan beribadah, dan sebaliknya ketika selesai ibadah jangan melupakan urusan duniawinya.

Indikator etos kerja menurut Jansen adalah: (1) penilaian yang dilakukan pemimpin, (2) pandangan karyawan terhadap pekerjaan, (3) ketekunan dalam menjalankan tugasnya, (4) kerja sebagai ibadah, (5) keyakinan karyawan terhadap setiap tanggung jawabnya.

4. Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Di sisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja.

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan.²¹

²¹Mas'ud, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: CV. Rajawali, 2004), h. 18.

Kinerja merupakan gabungan perilaku dengan restasi dari apa yang di harapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi.²²

Kinerja dapat di defenisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²³

kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.²⁴

Kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Dengan kata lain kinerja di tentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.²⁵

a. Kinerja Dalam islam

kinerja menurut islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya yang bermutu. Suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/berusaha yang mengikuti

²²David A. Waldman, *The Contribution of Total Quality Management to A Theory of Work Performance*, (Academy of Management review, 1994), h. 19.

²³Anwar Prabhu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), h. 21.

²⁴Soeprihantono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 1998), h. 67.

²⁵Vehitzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2004), h. 102.

kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi islam. Seperti dijelaskan dalam surah Al- Ahqaaf ayat 19 :²⁶

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (Al-Ahqaaf: 19).

Ayat tersebut menjelaskan bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya . seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka.

Menurut Simanjuntak kinerja dipengaruhi oleh:²⁷

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

²⁶Departemen Agama RI, *al-qur'an dan terjemahan* (surabaya: Pustaka agung, 2006), h. 727.

²⁷Simanjuntak, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Untuk Riset*, (Jakarta: Alfabeta, 2001), h. 32.

3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

- a) Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Kinerja merupakan salah satu gambaran tentang diri seorang karyawan atau pegawai dengan berbagai standar upaya yang telah diberikan kepada pegawai tersebut sebagai salah satu bentuk tanggung jawab. Munie menyatakan bahwa “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai disuatu pemerintahan atau organisasi suatu pemerintah dibagi menjadi dua kategori yaitu faktor finansial dan non finansial.”²⁸

Faktor finansial meliputi:

- 1) Gaji, merupakan pendapatan yang sifat tetap berdasarkan peraturan pemerintah yang diperoleh oleh pegawai setiap bulannya.
- 2) Tunjangan dan jaminan sosial, yaitu tunjangan yang diberikan oleh organisasi tempat pegawai bekerja yang jumlah berbeda menurut golongan dan masa kerja.

Sedangkan faktor non finansial meliputi:

- 1) Lingkungan kerja, yaitu keadaan dari lingkungan organisasi baik dalam bentuk lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik.
- 2) Budaya kerja, merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dilingkungan tersebut yang dapat mempengaruhi pegawai bekerja secara lebih baik lagi.
- 3) Budaya organisasi, merupakan pola-pola mendasar, yang dianut dan dimanifestasikan oleh semua pihak yang berpartisipasi dalam organisasi.
- 4) Kepemimpinan, gaya seorang pemimpin dalam menggerakkan semua elemen sumber daya organisasi untuk bekerja menjadi lebih baik.
- 5) Motivasi, merupakan dorongan yang ada dalam diri pegawai untuk berbuat lebih baik lagi bagi organisasi.

²⁸Munie, *Tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*, <http://www.psikologistatistik.blogspot.com>, (2007). Tentang korelasi dan regresi, diakses pada 20 maret 2018.

- 6) Kepuasan kerja dan alat pendukung, merupakan kepuasan yang diperoleh oleh pegawai selama bekerja yang didukung oleh peralatan kerja yang memadai.

Indikator kinerja menurut Vera dan Mahyudin,: (1) kualitas kerja, (2) pencapaian kinerja, (3) inisiatif pegawai, (4)terget pekerjaan, (5) menyelesaikan pekerjaan, (6) pekerjaan sesuai standar.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil penelitian
1.	Muhammad Arsad (2017)	Analisis Pengaruh Etos Kerjadan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara.	dependen peran etos kerja (X_1) kompetensi (X_2) independen kinerja karyawan (Y)	Hasil analisis menyimpulkan bahwa kompetensi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Anggana KabupatenKutai Kartanegara. Sehingga hipotesis ketiga yang di ajukan pada penelitian ini H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2.	Wiwik Sudarmaaynti (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara.	dependen budaya organisasi (X_1) independen kinerja Pegawai (Y)	mendapatkan bahwa bdaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara.
3.	Masruhi (2015),	Pengaruh kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Banteng	dependen kompetensi (X_1) independen prestasi kerja (Y)	dimana hasil menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Banteng”.

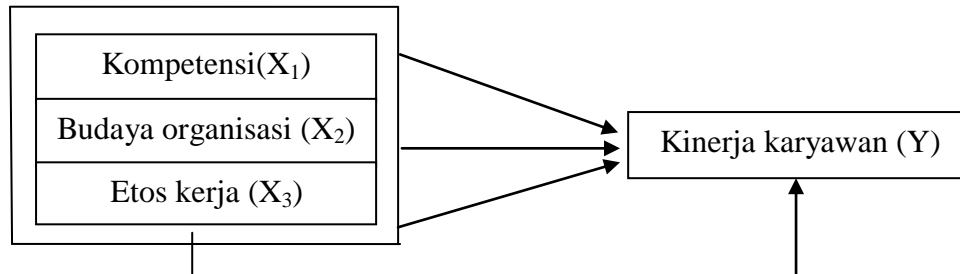
4.	Ida dan Agus (2014)	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta dampaknya pada Kinerja Perusahaan	dependen motivasi kepemimpinan (X ₁) budaya organisasi (X ₂) independen kinerja (Y)	menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan serta juga mempunyai dampak dalam peningkatan kinerja perusahaan”.
5.	Ketut kirya dan Wayan suhendra (2016)	Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pupuan kabupaten Tabanan	dependen kompetensi (X ₁) independen kinerja pegawai (Y)	dimana hasil menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Camat Pupuan Kabupaten Tabanan.

6.	Rudi rama yessa (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Padang Utara	dependen budaya organisasi (X_1) independen kinerja pegawai (Y)	dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi, kemudian budaya organisasi juga berdampak terhadap komitmen karyawan terhadap perusahaan maupun pencapaian tujuan organisasi.
----	---------------------------	---	--	--

Persamaan penelitian yang di lakukan oleh beberapa penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel dependen kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu penelitian Ida dan Agus menggunakan motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi sebagai variabel independen sedangkan penelitian ini menggunakan variabel independen kompetensi, budaya organisasi, dan etos kerja.

C. Kerangka Teoritis

Adapun yang menjadi kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti digambarkan pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Teoritis

Berdasarkan teori pendukung, berikut kerangka teoritis dalam penelitian ini :

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Kinerja tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam unjuk kerjanya. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi perlu mendapat dukungan yang dapat dibangkitkan dari suatu keadaan baik internal maupun eksternal individu yang bersangkutan. Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi tuntutan organisasi sekarang ini baik disektor swasta maupun sektor pemerintah (publik). Sedangkan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas perlu memperhatikan proses perencanaan sumber daya manusia yang diperlukan.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dijalankan secara rutinitas oleh pegawai dalam mencapai kinerja yang menjadi tuntutan organisasi. Budaya organisasi akan membuat pegawai mempunyai motivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya.

3. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai

Untuk membina kemampuan bekerja meningkatkan kinerja masing-masing karyawan, tidak terlepas dari etos kerja yang diyakini oleh individu-individu

tersebut. Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Etos kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Hal yang mendasari etos kerja tinggi diantaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut memberikan masukan-masukan ide ditempat kerja.

4. Pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh pegawai mampu meningkatkan kinerja para pegawai. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Masruhi. Kemudian budaya organisasi juga memberikan pengaruh nyata dalam meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja kepada pegawai, hal ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Rudi Rama Yessa. Sedangkan etos kerja juga memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai, sebagaimana dibuktikan oleh hasil penelitian Muhammad Arsad.

D. Hipotesa

Hipotesa adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara atas dasar pemikiran di atas, penulis membuat hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_1 (Kompetensi)

H_0 : Tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batang Kuis.

H_a : Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di kantor camat Batang Kuis.

2. H_2 (Budaya Organisasi)

H_0 : Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batang Kuis.

H_a : Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batang Kuis.

3. H_3 (Etos Kerja)

H_o : Tidak ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batang Kuis.

H_a : Ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Batang Kuis.

4. H_4 (Kompetensi, Budaya Organisasi, Etos Kerja)

H_o : Tidak ada pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batang Kuis.

H_a : Ada pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat Batang Kuis.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian dalam skripsi ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga desain penelitiannya.

Menurut Sugiyono metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, dibuktikan melalui kuesioner/angket yang diberikan kepada responden atau sampel dari beberapa populasi yang dipilih melalui random. Hasil penelitian dari metode kuantitatif secara umum akan berupa data-data/angka-angka. Pada metode ini analisis data akan dilakukan setelah semua data terkumpul.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang. Jl. Muspika, Bakaran Batu, Sumatra Utara 20372.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer adalah data yang diperoleh baik dengan cara observasi maupun dengan cara wawancara dan hasil kuesioner yang dilakukan di isi oleh responden.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah camat, sekcab beserta jajarannya dan pegawai Kantor Camat Batang Kuis kabupaten Deli Serdang.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.²⁹Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Batang Kuis kabupaten Deli serdang. Besar populasi diketahui sebesar 30 orang pegawai.

2. Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah semua pegawai di Kantor Camat Batang Kuis kabupaten Deli Serdang. Dari data yang diperoleh dapat diketahui bahwa jumlah sampel dalam penelitian berjumlah 30 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dimana sampel yang mewakili populasi karena populasi kurang dari 100 responden.

D. Defenisi Operasional

Tabel 3.1
Defenisi Operasional

No	variable	Defenisi operasional	Indikator	Bentuk data
1.	Kompetensi (X ₁)	suatu kemampuan untuk	1. Tingkat pengetahuan 2. Kemampuan kerja	likert

²⁹*Ibid*, h. 155.

		melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas pengetahuan dan keterampilan.	3. Karyawan komunikasi 4. Keterampilan 5. Penguasaan (IT) 6. Sikap kebersamaa	
2.	Budaya organisasi (X ₂)	suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi.	1. .Inovasi dan pengambilan resiko 2. Perhatian terhadap rincian 3. Orientasi hasil 4. Orientasi orang 5. Keagresifan 6. Kemantapan pegawai	likert
3.	Etos kerja (X ₃)	perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan, suatu komunitas melakukan sesuatu	1. Penelitian oleh pemimpin 2. Pandangan karyawan terhadap pekerjaan 3. ketekunan dalam mewujudkan tujuan organisasi 4. Kerja sebagai ibadah 5. Keyakinan karyawan terhadap tanggung jawab	likert
4.	Kinerja pegawai (Y)	kemampuan kerja seorang dalam mencapai tujuan yang ditetapkan	1. kualitas kerja 2. pencapaian kerja 3. Inisiatif pegawai 4. Target pekerjaan 5. menyelesaikan pekerjaan 6. Pekerjaan sesuai standar	likert

E. Teknik Pengumpulan Data

Data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Studi Wawancara

Dilakukan dengan cara menentukan jawaban langsung antara pewawancara dengan yang diwawancarai tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara.

2. Angket/Quisioner

Yaitu bentuk pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu kepada pegawai Kantor Camat Batang Kuis kabupaten Deli Serdang yang menjadi objek penelitian dan penilainnya menggunakan skala likert.³⁰

F. Teknik Analisi Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis statistic melalui pendekatan Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Uji Statistik, dan Regresi Linear Berganda dan selanjutnya akan di analisis hasil regresi tersebut dengan menggunakan SPSS *realase20,0 for windows*.

Tabel 3.2

Tabel pengumpulan Skala Likert

No	Penyataan	Kode	Bobot
1.	Sangat Setuju sekali	SS	5
2.	Sangat Setuju	S	4
3.	Setuju	KS	3
4.	Cukup Setuju	TS	2
5.	Tidak Setuju	STS	1

1. AnalisisDeskriptif

Metode analisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah berkumpul sebagai mana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan untuk umum atau generalisasi.

³⁰Husein, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Edisi Pertama Cetakan Kedua.(Jakarta: Raja Grafindo Perkasa, 2007), h. 210.

2. Uji kualitas data

Analisis data merupakan tahap selanjutnya yang akan diselesaikan dalam penelitian setelah dilakukan pengumpulan data, maka selanjutnya yang dilakukan adalah mengolah data dan menganalisis secara bertahap data-data tersebut. Sebelum angket disebarakan terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya.³¹

a. Uji Validitas

Menurut Arikunto Validitas adalah suatu yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keabsahan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang telah diteliti. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara cermat.

Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyinggung dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk memperoleh instrumen yang valid peneliti harus berhati-hati sejak awal penyusunan dengan mengikuti langkah-langkah penyusunan instrumen, yakni memecah variabel menjadi sub variabel dan indikator baru memuaskan butir-butir pertanyaan. Peneliti sudah bertindak hati-hati, apabila cara ini dan tindakan sudah betul dapat dikatakan bahwa peneliti sudah boleh berharap memperoleh instrumen yang memiliki validitas logis.

Dikatakan validitas logis karena validitas ini diperoleh suatu usaha hati-hati, melalui cara-cara yang benar sehingga menurut logika akan dicapai suatu tingkat validitas yang dikehendaki. Selain memperoleh validitas logis, peneliti juga menguji validitas instrumen yang sudah disusun melalui pengalaman. Menurut Priyanto jika nilai signifikan $\leq 0,05$

³¹Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis Cetakan Kedelapan*, (Bandung: Alfabeta, 2005). h, 135

maka variabel atau indikator tersebut valid, jika signifikan $\geq 0,05$ maka variabel atau indikator tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil tetap akan sama. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki nilai koefisien keandalan sebesar $> 0,06$.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik *output* plot mengikuti garis diagonal plot.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (*homoskedastisitas*). Heteroskedastisitas menguji terjadinya

perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau ada hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastis.

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidak korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya.

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu: jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 (dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (diatas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*.

4. Regresi Linier Berganda

Model analisis data ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$KP = a + \beta_1 KO + \beta_2 BO + \beta_3 EK + \epsilon$$

Keterangan:

KP = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien Regresi Berganda

KO = Kompetensi

BO = Budaya organisasi

EK = Etos Kerja

ϵ = Error Term

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel-variabel bebas (komptensi, budaya organisasi dan etos kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dilakukan uji t.

1. Nilai t-hitung > t-tabel

T hitung dapat diperoleh melalui uji manual (menghitung sendiri) ataupun melalui hasil perolehan data seperti SPSS (pada tabel *coefficient* dengan nama t), sedangkan t tabel diperoleh hanya dengan melihat nilai pada tabel t.

2. Nilai signifikan harus $<$ derajat kepercayaan (umumnya derajat penelitian 0,05).

b. Uji Simultan (uji F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (X) terhadap dependen (Y) secara serentak atau bersama-sama.

- 1) Nilai F hitung $>$ F tabel

F hitung dapat diperoleh melalui uji manual (menghitung sendiri) ataupun melalui hasil pengolahan data seperti SPSS (pada atabel ANOVA dengan nama F).

- 2) Signifikan $F <$ derajat kepercayaan penelitian (0,05 pada umumnya). Nilai signifikasi dapat diperoleh melalui manual maupun melalui hasil pengolahan SPSS (pada atabel ANOVA dengan nama sign)

c. Uji Determinan (R^2)

Uji digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari modal yang dipakai. Koefision determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$). Dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang

Batang kuis adalah salah satu kecamatan di Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatra Utara, Indonesia. Kecamatan Batang Kuis terdiri dari 11 desa dan 72 dusun. Sejalan dengan pemindahan Bandara Internasional Kuala Namu yang berbatasan dengan Kecamatan Batang Kuis, kecamatan ini terus berbenah diri menjadi Kecamatan GAPURA (Gerbang dan Pintu Utama Menuju Bandara). Selanjutnya melalui kebijakan lokal pemerintah kabupaten Deli Serdang yang dinamakan “Gerakan Deli Serdang Membangun”, sampai dengan akhir tahun 2016 Kecamatan ini mampu menghimpun partisipasi swadaya masyarakat dan pengusaha senilai Rp.17.735.160.000.

1. Potensi Wilayah

Kecamatan Batang Kuis yang memiliki wilayah dengan luas wilayah $\pm 40,34$ KM². Ini terletak pada ketinggian 4-30 m di atas permukaan laut dan beriklim tropis. Adapun batas wilayah Kecamatan Batang Kuis adalah :

1. Sebelah utara berbatasan dengan kecamatan Pantai Labu.
2. Sebelah selatan berbatasan dengan kecamatan Tanjung Morawa.
3. Sebelah timur berbatasan dengan kecamatan Beringin dan Pantai Labu.
4. Sebelah barat berbatasan dengan kecamatan Percut sei Tuan.

2. Visi dan Misi Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang.

Adapun Visi dan Misi Kantor Camat Batang Kuis kabupaten Deli Serdang adalah :³²

³²A. Fitriyan Syukri, *Laporan Keuangan Tahun Anggaran 2017*. (2017) h. 14

a. Visi

Penetapan visi sebagai bagian dari perencanaan strategi, merupakan langkah penting dalam menjalankan suatu organisasi karena dengan visi tersebut akan dapat mencerminkan arah dan fokus strategis yang berorientasi terhadap masa depan pembangunan dan bahkan menjamin kesinambungan pelaksanaan tugas organisasi. Visi yang ditetapkan mencerminkan gambaran peran dan kondisi yang ingin diwujudkan oleh Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang pada tahun 2014-2019 yaitu :

“ Deli Serdang yang Maju, Berdaya Saing, Religius dan Bersatu
Dalam Kebhinekaan”

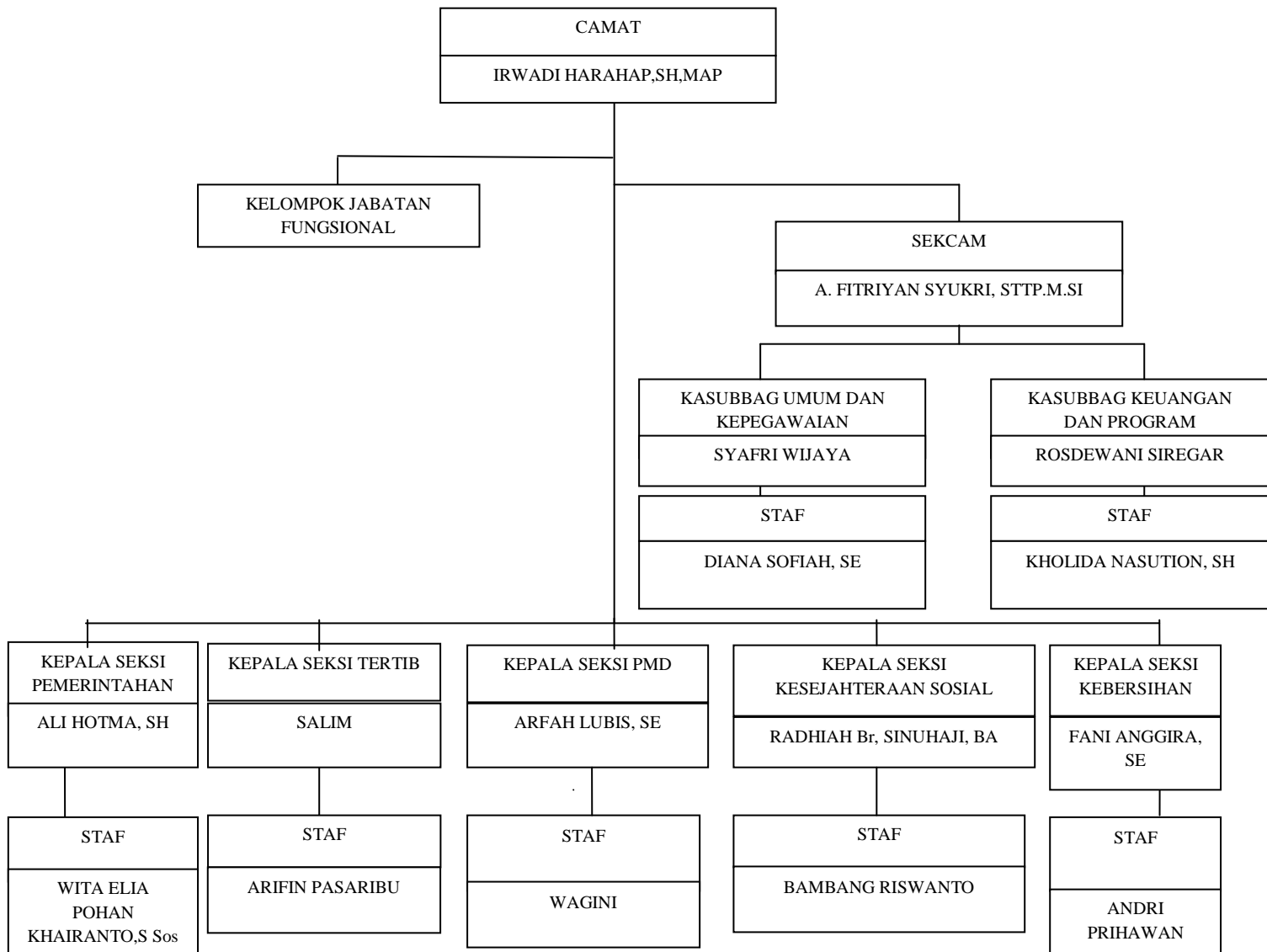
b. Misi

Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan dan diwujudkan agar tujuan dapat terlaksana dan berhasil dengan baik sesuai dengan visi yang telah ditetapkan. Berdasarkan tugas pokok dan fungsi serta dilandasi oleh visi, maka misi Kantor Camat Batang Kuis kabupaten Deli Serdang tahun 2014-2019 adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas.
- 2) Pengembangan wilayah dan pembangunan infrastruktur yang berwawasan lingkungan.
- 3) Membangun perekonomian yang kokoh dan berkeadilan.
- 4) Meningkatkan kualitas kehidupan beragama, peran sosial kemasyarakatan dan budaya daerah.
- 5) Meningkatkan kinerja lembaga pemerintahan, profesionalisme aparaturnya dan supremasi hukum.

3. Struktur Organisasi Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang

Adapun yang menjadi struktur organisasi Kantor Camat Batang Kuis adalah :



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten
Deli Serdang

B.Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini, responden yang diambil sebagai sampel adalah pegawai Kantor Camat Batang kuis kabupaten Deli Serdang. Responden yang digunakan sebagai objek penelitian adalah sebanyak 30 orang pegawai. Berdasarkan data dari 30 responden yang menjadi pegawai Kantor Camat Batang Kuis kabupaten Deli serdang, melalui daftar pernyataan didapat kondisi responden tentang jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Penggolongan yang dilakukan kepada responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian ini. Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengelolaan data dalam bentuk kuesioner.

1. Karakteristik Responden

a. Penyajian data berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase %
Laki-laki	17	56.7%
Perempuan	13	43.3%
Jumlah	30	100%

Sumber: Hasil Penelitian,2018

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 17 orang (56,7%) dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 13 orang (43,2%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Kantor Camat Batang Kuis yang lebih dominan adalah yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 17 orang dengan persentase sebesar 56.7%.

b. Penyajian data berdasarkan tingkat pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di peroleh data tentang tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan	Frekuensi	Persentase %
SMP/Sederajat	2	7%
SMA /Sederajat	12	40%
D3-S1	16	53%
Lain-lain	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber: Hasil Penelitian,2018

Tabel 4.2 di jelaskan bahwa tingkat pendidikan responden yang lulusan SMP/Sederajat 2 orang (7%), SMA/Sederajat berjumlah 12 orang (40%), dan lulusan D3-S1 adalah 16 orang (56%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Kantor Camat adalah lulusan D3-S1 sebanyak 16 dengan persentase 53%.

2. Analisis Deskriptif Variabel

Adapun hasil penelitian dilakukan dengan penyebaran kuisioner terhadap pegawai Kantor Camat Batang Kuis. untuk melihat persentase besarnya jawaban mayoritas dan minoritas dari responden dapat dilihat berdasarkan tabel dibawah ini.

Tabel 4.3
Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	30	32	44	38,60	3,114
Budaya Organisasi	30	46	70	57,53	6,377
Etos Kerja	30	28	40	33,93	2,888
Kinerja Pegawai	30	41	55	46,27	3,939
Valid N (listwise)	30				

Sumber: hasil olahan data SPSS 2018

C. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan atau keabsahan dari setiap pertanyaan dari indikator digunakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai, Pearson Correlation (*r hitung*) > *r tabel* maka, item pertanyaan dinyatakan valid namun jika nilai Pearson Correlation < *r tabel* item, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid dan dengan nilai signifikansi <0,05.

a. Pengujian Validitas Kompetensi

Tabel 4.4
Uji Validitas Kompetensi

Variabel	Pernyataan n	r-hitung	r-tabel	Signifikan	keterangan
Kompetensi	X _{1.1}	0.822	0.361	0.000	Valid
	X _{1.2}	0.654	0.361	0.000	Valid
	X _{1.3}	0.444	0.361	0.000	Valid
	X _{1.4}	0.470	0.361	0.000	Valid

	X _{1.5}	0.772	0.361	0.000	Valid
	X _{1.6}	0.858	0.361	0.000	Valid
	X _{1.7}	0.513	0.361	0.000	Valid
	X _{1.8}	0.551	0.361	0.000	Valid
	X _{1.9}	0.624	0.361	0.000	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $30-2= 28$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,361 dan nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel kompetensi telah valid.

b. Pengujian Validitas Budaya Organisasi

Tabel 4.5

Uji Validitas Budaya Organisasi

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Keterangan
Budaya Organisasi	X _{2.1}	0.659	0.361	0.000	Valid
	X _{2.2}	0.813	0.361	0.000	Valid
	X _{2.3}	0.760	0.361	0.000	Valid
	X _{2.4}	0.778	0.361	0.000	Valid
	X _{2.5}	0.769	0.361	0.000	Valid
	X _{2.6}	0.742	0.361	0.000	Valid
	X _{2.7}	0.771	0.361	0.000	Valid
	X _{2.8}	0.846	0.361	0.000	Valid
	X _{2.9}	0.773	0.361	0.000	Valid
	X _{2.10}	0.778	0.361	0.000	Valid
	X _{2.11}	0.779	0.361	0.000	Valid
	X _{2.12}	0.579	0.361	0.000	Valid
	X _{2.13}	0.657	0.361	0.000	Valid
	X _{2.14}	0,732	0.361	0.000	Valid

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2018.

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r_{hitung} semua lebih besar dari r_{tabel} yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $30 - 2 = 28$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,361 dan nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel budaya organisasi telah valid.

c. Pengujian Validitas Etos Kerja

Tabel 4.7
Uji Validitas Etos Kerja

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Keterangan
Etos Kerja	X _{3.1}	0.701	0.361	0.000	Valid
	X _{3.2}	0.729	0.361	0.000	Valid
	X _{3.3}	0.389	0.361	0.000	Valid
	X _{3.4}	0.672	0.361	0.000	Valid
	X _{3.5}	0.671	0.361	0.000	Valid
	X _{3.6}	0.745	0.361	0.000	Valid
	X _{3.7}	0.731	0.361	0.000	Valid
	X _{3.8}	0.739	0.361	0.000	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2018.

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r_{hitung} semua lebih besar dari r_{tabel} yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $30 - 2 = 28$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,361 dan nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel etos kerja telah valid.

d. Pengujian Validitas Kinerja Pegawai

Tabel 4.7
Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y1	0.347	0.361	0.000	Valid
	Y2	0.817	0.361	0.000	Valid
	Y3	0.817	0.361	0.000	Valid
	Y4	0.769	0.361	0.000	Valid

	Y5	0.740	0.361	0.000	Valid
	Y6	0.609	0.361	0.000	Valid
	Y7	0.857	0.361	0.000	Valid
	Y8	0.815	0.361	0.000	Valid
	Y9	0.902	0.361	0.000	Valid
	Y10	0.783	0.361	0.000	Valid
	Y11	0.706	0.361	0.000	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2018.

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r_{hitung} semua lebih besar dari r_{tabel} yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $30 - 2 = 28$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,361 dan nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel kinerja pegawai telah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kendala atau konsistensi instrumen yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing pertanyaan dalam setiap variabel. Dimana pertanyaan-pertanyaan untuk masing-masing variabel sama seperti pertanyaan-pertanyaan dan variabel-variabel pada pengukuran validitas. Koefisiensi alpha menunjukkan nilai reliabilitas masing-masing variabel penelitian ini. Nilai alpha yang lebih besar dari $\alpha = 0,6$, berarti bahwa semua variabel-variabel dalam penelitian ini adalah reliable. Suatu instrumen penelitian dinilai memiliki konsistensi internal yang baik atau reliable jika (Cronbach alpha $\alpha > 0,6$).

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas

No	Cronbanch's Alpha				Keterangan
	Kompetensi	Budaya Organisasi	Etos Kerja	Kinerja Pegawai	
1.	0,820	0.938	0,814	0.914	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2018.

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien alpha dari masing-masing variabel dalam setiap variabel dinyatakan reliabel diperoleh nilai koefisien alpha untuk variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,820, budaya organisasi (X_2) sebesar 0,938, etos kerja (X_3) sebesar 0,814 dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,914. Dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel telah reliabel. Dengan demikian, item-item dalam penelitian ini dapat diaplikasikan untuk penelitian selanjutnya. Ini mengindikasikan bahwa seluruh item telah memenuhi standar kelayakan untuk selanjutnya diaplikasikan kepada seluruh responden.

3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan melalui perhitungan regresi dengan *SPSS Release 20.0* yang dideteksi melalui dua pendekatan grafik, yaitu analisa grafik histogram dan analisa grafik normal p-plot yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Berikut ini penjelasan dari grafik-grafik tersebut.

Tabel 4.9
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,34991318
	Absolute	,080
Most Extreme Differences	Positive	,080
	Negative	-,066
Kolmogorov-Smirnov Z		,440
Asymp. Sig. (2-tailed)		,990

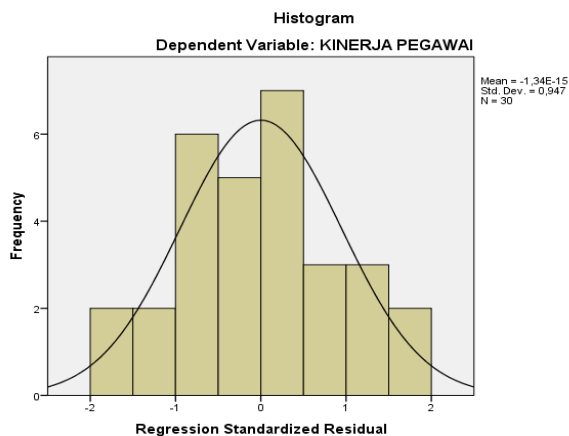
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2018.

a. Grafik Histogram

Setelah melakukan pengolahan data menggunakan SPSS *Release 20.0 For Windows* maka diperoleh hasil sebagai berikut:

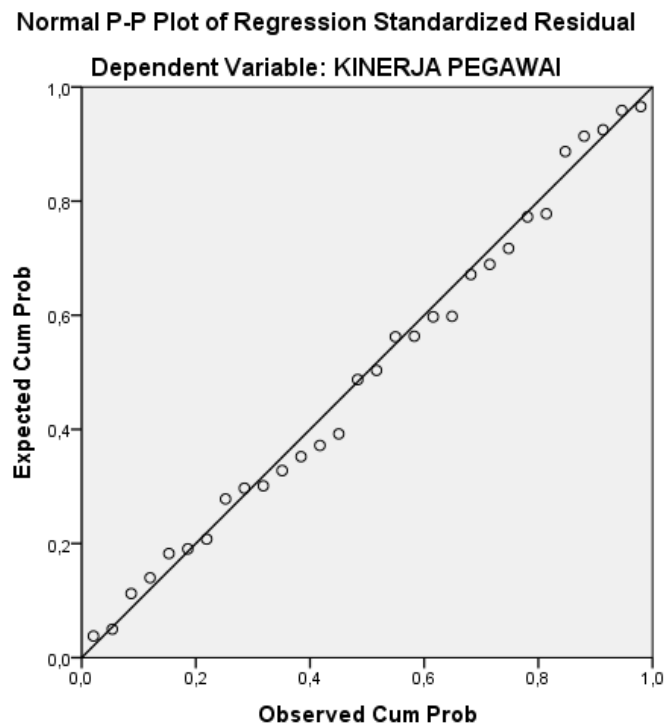


Gambar 4.2
Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar diatas, dapat dilihat bahwa grafik histogram berbentuk lonceng, grafik tersebut tidak miring kesamping kiri maupun kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal.

b. Grafik P-Plot

Setelah melakukan pengolahan data menggunakan SPSS *Release 20.0 ForWindows* maka diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 4.3
Grafik P-Plot

Berdasarkan tampilan gambar diatas dapat dilihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

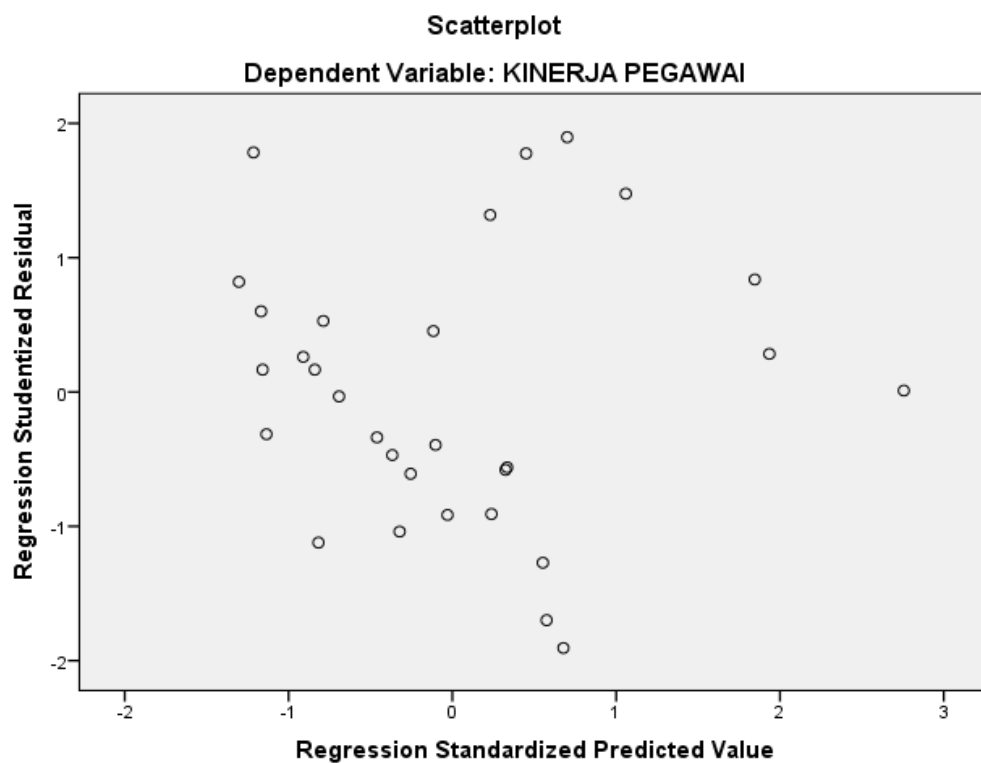
Uji kenormalan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov karena skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert dan data yang digunakan merupakan data ordinal. Berdasarkan pada output SPSS dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,990 lebih besar dari alpha 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada lampiran.

2. Uji Heterokedastisitas

Ketidaksamaan varians dalam fungsi regresi. Lawan heterokedastisitas adalah homoskedastisitas yang merupakan kesamaan varians dalam fungsi regresi. Data yang baik adalah data yang tidak ada masalah heterokedastisitas (harus homoskedastisitas).

Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat *Scatter Plot*. Jika titik-titiknya menyebar di daerah + dan – serta tidak membentuk pola, maka data tersebut tidak ada masalah heterokedastisitas. Jika titik-titiknya menyebar di daerah + dan – serta membentuk pola maka dapat dikatakan data tersebut ada masalah heterokedastisitas.

Setelah melakukan pengolahan data menggunakan SPSS *Release 20.0 ForWindows* maka diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 4.4
Grafik Scatterplot

Dari grafik *scatterplot* tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Tabel 4.10
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-,899	7,582		-,119	,907		
1 kompetensi	,345	,157	,273	2,196	,037	,886	1,129
budaya	,366	,077	,592	4,779	,000	,891	1,122
organisasi	,377	,178	,276	2,115	,044	,803	1,246
etos kerja							

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2018.

Dari tabel di atas bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0.1 dan nilai *variance inflation factor*(VIF) di bawah 10. sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini bahwa besarnya koefisien regresi untuk mengetahui apakah variabel kompetensi, budaya organisasi, dan etos kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis. Persamaan regresi yang diperoleh nantinya dilakukan pengujian pada koefisien regresi masing-masing variabel penelitian secara statistik yaitu melalui uji F dan uji T yang akan dijelaskan pada pembahasan selanjutnya.

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS Statistics versi 20*. Bentuk persamaannya adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Maka berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS dapat disajikan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4.11
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.899	7,582	-.119	,907
	Kompetensi	,345	,157	,273	,037
	Budaya Organisasi	,366	,077	,592	,000
	Etos Kerja	,377	,178	,276	,044

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2018.

$$KP = -0,889 + 0,345 KO + 0,366BO + 0,377 EK$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi untuk masing-masing variabel kompetensi, budaya organisasi dan etos kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar -0,889 jika variabel kinerja pegawai (KP) sangat rendah -0,889 dengan asumsi linear variabel bebas yaitu kompetensi (KO),

budaya organisasi (BO) dan etos kerja (EK) nilainya adalah 0 maka kinerja pegawai nilainya adalah -0,889 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dianggap tetap.

- 2) Koefisien regresi variabel kompetensi (KO) 0,345 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel kompetensi sebesar 1 maka terjadi kenaikan kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis, dengan asumsi yang bernilai tetap.
- 3) Koefisien regresi variabel budaya organisasi (BO) 0,366 menyatakan bahwa setiap perubahan variabel Budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis, dengan asumsi yang bernilai tetap.
- 4) Koefisien regresi variabel etos kerja (EK) 0,377 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel etos kerja sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis, dengan asumsi yang bernilai tetap.

5. Uji Hipotesis

Sebelum melihat hasil pengujian terhadap hipotesis, maka perlu diketahui bahwa yang menjadi hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah:

a. Uji T

Pada uji hipotesis II ini menggunakan Uji t, digunakan untuk mengukur secara parsial tingkat pengaruh kompetensi (KO), budaya organisasi (BO) dan etos kerja (EK) yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (KP).

Uji parsial ini menggunakan Uji T, yaitu:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ $\alpha = 5\%$

Tabel 4.12**Uji T****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,899	7,582		-,119	,907
Kompetensi	,345	,157	,273	2,196	,037
Budaya Organisasi	,366	,077	,592	4,779	,000
Etos Kerja	,377	,178	,276	2,115	,044

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2018.

Rumus untuk mencari nilai ttabel

$$t_{\text{tabel}} = \alpha / 2; n - k - 1$$

Keterangan $\alpha = 0,05\%$

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel

Jadi, $t_{\text{tabel}} = 0,05/2 ; 30-4-1$

$0,025; 30-4-1$

$0,025; 25$

Kemudian dicari pada distribusi nilai ttabel maka ditentukan nilai t_{tabel} sebesar 2,059. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh t_{hitung} berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada gambar di atas menunjukkan bahwa:

- a. Uji pengaruh variabel kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Batang Kuis. Dari hasil perhitungan ternyata Hipotesis diterima karena nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dimana $2,196 > 2,059$ dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,037 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel Kompetensi (X_1)

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Batang Kuis

- b. Uji pengaruh variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Batang Kuis. Dari hasil perhitungan ternyata Hipotesis diterima karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $4,779 > 2,059$ dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Batang Kuis.
- c. Uji pengaruh variabel etos kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Batang Kuis. Dari hasil perhitungan ternyata Hipotesis diterima karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $2,115 > 2,059$ dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,044 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel Etos Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Batang Kuis.

b. Uji F

Pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari uji F, adapun syarat dari uji F adalah:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Berdasarkan hasil pengujian statistik (Uji Anova /Uji F) dilihat pada tabel di bawah sebagai berikut:

Tabel 4.13**Uji F****ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	289,726	3	96,575	15,680	,000 ^b
	Residual	160,141	26	6,159		
	Total	449,867	29			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI, ETOS KERJA

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2018.

Pada tabel di atas diperoleh bahwa nilai $F = 15,680$ dengan tingkat probability ($0,000 < 0,05$). Setelah mengetahui besarnya F_{hitung} maka akan dibandingkan dengan F_{tabel} . Untuk mencari nilai F_{tabel} maka memerlukan rumus:

$$K;n$$

Keterangan: k = Jumlah Variabel

n = Jumlah Responden

$$\text{Jadi, } F_{tabel} = 3 ; 30-4$$

$$= 3 ; 26$$

Kemudian dicari pada distribusi nilai F_{tabel} dan ditemukan nilai F_{tabel} sebesar 2,98. Karena nilai $F_{hitung} 15,680$ lebih besar dari $F_{tabel} 2,98$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y.

c. Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi Simultan (R^2)

Koefisien korelasi mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi simultan yang merupakan hasil pengkuadratan koefisien korelasi menunjukkan presentase pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh tabel berikut ini :

Tabel 4.14
Uji Determinan (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,803 ^a	,644	,603	2,482

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI, ETOS KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2018.

Berdasarkan tabel, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,803 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan yang kuat searah antara variabel bebas kompetensi (X_1), budaya organisasi (X_2) dan etos kerja (X_3) dengan variabel kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Batang Kuis. Artinya jika variabel kompetensi (X_1), budaya organisasi (X_2) dan etos kerja (X_3) ditingkatkan, maka kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Batang Kuis juga akan meningkat demikian pula sebaliknya.

Persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (R square) adalah sebesar 0,644 Hal ini berarti bahwa naik turunnya variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Batang Kuis dipengaruhi oleh variabel bebas kompetensi (X_1), budaya organisasi (X_2) dan etos kerja (X_3) sebesar 64,4% sedangkan sisanya sebesar 35,6% dijelaskan variabel lain diluar penelitian ini.

d. Uji Hipotesis III (Uji Dominan)

Untuk mengetahui variabel mana yang dominan di antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), maka dilakukan dengan melihat rangking koefisien regresi yang distandarkan β (Beta) atau Standardized of Coeffcienents Beta dari masing-masing variabel bebas yang signifikan.

Variabel yang memiliki koefisien β (Beta) terbesar merupakan salah satu variabel bebas (X) yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.15
Analisis Nilai Standar Koefisien Beta

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,899	7,582	-,119	,907
	Kompetensi	,345	,157	,273	,037
	Budaya	,366	,077	,592	,000
	Organisasi	,377	,178	,276	,044
	Etos Kerja				

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2018.

Karena variabel X_2 yaitu budaya organisasi memiliki nilai koefisien β (Beta) terbesar yaitu 0,592 dibandingkan dengan variabel bebas yang lainnya, maka X_2 yaitu variabel budaya organisasi merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Batang Kuis.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Batang Kuis. Maka penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan angket kepada responden dan mengumpulkannya kembali. Peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program *SPSS versi 20 for windows*.

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel bukti fisik dengan nilai t hitung sebesar 2,196 dengan nilai signifikansi sebesar 0,037 lebih kecil dari 0,05 ($0,037 < 0,05$), dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar 0,157. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan kata lain H_a diterima. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik kompetensi, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat Alamsyah dimana kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel bukti fisik dengan nilai t hitung sebesar 4,779 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,077. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kata lain H_a diterima. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Shara Kaprisa dimana budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel bukti fisik dengan nilai t hitung sebesar 2,115 dengan nilai signifikan 0,044 lebih kecil dari 0,05 ($0,044 < 0,05$) dan nilai koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,178. Hal ini menunjukkan bahwa variabel

etos kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan antara variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai dengan kata lain H_a diterima. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik etos kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Octarina dimana etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel kompetensi, budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis. Hal ini dibuktikan dengan statistik F_{hitung} sebesar 15,680 dengan signifikan sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis dengan uji F yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat Alamsyah juga dimana kompetensi, budaya organisasi, dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik kompetensi, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.
3. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik etos kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.
4. Kompetensi, budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis .

B. Saran

1. Hasil penelitian menunjukkan menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga keberadaan variabel tersebut perlu dipertahankan terutama dalam meningkatkan kinerja.
2. Kompetensi pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang perlu mendapatkan perhatian adalah pegawai mempunyai ketrampilan dalam penyelesaian pekerjaan.

3. Budaya organisasi yang perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan agar pegawai merasa puas dan mempunyai kinerja yang di harapkan. Maka yang perlu diperhatikan adalah dalam melaksanakan pekerjaan karyawan sepakat berorientasi kepada orang, atau dengan memperhatikan kepentingan orang/anggota.
4. Etos kerja yang dimiliki oleh karyawan yang perlu mendapatkan perhatian adalah karyawan harus bersedia memberikan pandangan kepada sesama rekan kerja dalam upaya perbaikan kinerja organisasi.
5. Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang perlu diperhatikan adalah karyawan harus selalumerasa nyaman ketika menjalankan setiap pekerjaan terutama dengan memberikan berbagai fasilitas yang memadai.
6. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan mengembangkan variabel lainnya selain variabel yang diteliti saat ini agar memperoleh penjelasan yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001

Buchori Mochtar, *Spektrum Problematika Pendidikan di Indonesia*, Yogyakarta : PT. Tiara Wacana Yogyakarta, 1994.

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Surabaya: Pustaka Agung, 2006.

Duwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS*, Yogyakarta: Mediakom, 2008.

Duwi prayatno, *spss Analisis Statistik Data Lebih Cepat Lebih Akurat*, yogyakarta : Medikom, 2011.

Ggreenberg, Jerald and Robert. A baron. *Behavinor in organization*. New Jersey: Prentice- Hall, 2003

Jones, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 2000.

Khasanah Uswatun, *Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi*, Yogyakarta: Harapan Utama, 2004.

Mabyarto , *Etos kerja dan khesi Sosial*, Yogyakarta: Aditiya Media, 1991.

Mangkunegara Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama, 2005.

Moeherjono, *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi – Competency Based Human Resource Management*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Mas'ud, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: CV. Rajawali, 2004.

Mangkunegara Anwar Prabhu , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001.

Peter dan Watermen, *Budaya Organisasi, Human Resource Management*, Singapore: Thompson Learning Asia, 2006.

Robbins, Stephen P, dan Mary , *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks, 2007.

Rusjdi, *Administrasi dan Organisasi Bimbingan dan Penyuluhan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011.

- Rivai Vehitzal , *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2004.
- Simanjuntak, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Untuk Riset*, Jakarta: Alfabeta, 2001.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: ALFABETA, 2010.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : CV. Alfabeta, 2014.
- Soeprihantono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 1998.
- Sulastomo, *Sistim Jaminan Sosial Nasional sebuah Introduksi*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2008.
- Soeilo, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, 2005.
- Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Prenada Media group, 2009.
- Siagian, *Manajemen Stratejik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Tasmara Toto, *Membangun Etos Kerja Islam*, Jakarta: Gema Insani Pers, 2002.
- Waldman David A. , *The Contribution of Total Quality Management to A Theory of Work Performance*, Academy of Management review, 1994.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- Wibowo, *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Yudi Latief, Negara paripurna: *historisitas, rasionalitas, dan aktualitas pancasila*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011

B. Website

- Munie, *Tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*, <http://www.psikologistatistik.blogspot.com>, (2007). Tentang kolerasi dan regresi, diakses pada 20 maret 2018.

LAMPIRAN 1

Kuisisioner

KUSIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Pengisian Angket

Lampiran : 1 Berkas

Kepada Yth.

Bapak/Ibu

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam menyelesaikan karya ilmiah (skripsi) pada program studi Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk Menjadi responden Penelitian saya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang”.

Untuk itu mohon kesediaannya Bapak/Ibu mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu masing-masing saat ini dan apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan dan tidak akan mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja Bapak/Ibu.

Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu membantu peneliti mengisi angket ini, peneliti mengucapkan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti

Identitas Responden

Nama :.....
Alamat :.....
Umur :.....
Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan
Lama Bekerja :.....
Pendidikan Terakhir : a. SD b. SMP c. SMA d. S1 e. S2 f.

S3

Lama Bekerja :..... Tahun

Petunjuk Pengisian Angket

1. Bacalah pertanyaan-pertanyaan dengan baik.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi saudara dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang tersedia

Dengan keterangan

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

1. Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	kualitas kerja yang dihasilkan pegawai selalu melalui harapan pimpinan.					
2.	pencapaian kinerja yang saya lakukan selalu diukur dari disiplin kerja yang telah ditetapkan.					
3.	pegawai mempunyai inisiatif dalam					

	menyelesaikan pekerjaan					
4.	pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah pekerjaan yang diberikan					
5.	pegawai mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
6.	pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target jumlah pekerjaan yang di berikan					
7.	saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan					
8.	saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
9.	saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja					
10.	Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
11.	Selalu mengikuti prosedur di Kantor Camat					

2. Pernyataan Kompetensi (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	karyawan mempunyai pengetahuan sesuai dengan tugas dan fungsinya					
2.	kemampuan kerja karyawan sesuai dengan standar kompetensi yang di tetapkan					
3.	karyawan mempunyai kemampuan berkomunikasi dengn sesama rekan kerja					
4.	karyawan mempunyai ketrampilan dalam pekerjaan					
5.	karyawan mempunyai kemampuan dalam penguasaan informasi ideologi (IT)					
6.	sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dapat membangun kebersamaan					
7.	saya memiliki ketrampilan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan saya					
8.	saya mendapatkan pelatihan dan pengembangan ketrampilan yang					

	mendukung pekerjaan saya					
9.	lama kerja/masa kerja saya memudahkan saya mengerjakan tugas saya					

3. Pernyataan Budaya Organisasi (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	dalam melaksanakan pekerjaan karyawan sepakat dengan pendekatan inovasi dan berani mengambil risiko atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab					
2.	dalam melaksanakan pekerjaan karyawan berorientasi pada kecermatan dan ketelitian pekerja					
3.	dalam melaksanakan pekerjaan karyawan sepakat berorientasi kepada hasil kerja yang berkualitas					
4.	dalam melaksanakan pekerjaan karyawan sepakat berorientasi kepada orang, atau dengan memperhatikan kepentingan orang/anggota					
5.	dalam melaksanakan pekerjaan karyawan sepakat berorientasi pada tim kerja (<i>team work</i>) untuk memperoleh hasil maksimal					
6.	dalam melaksanakan pekerjaan karyawan sepakat berorientasi kepada agresif (tanpa diperintah mau melaksanakan pekerjaan) dan kompetitif dalam tugas sehari-hari					
7.	dalam melaksanakan pekerjaan karyawan selalu ditekankan untuk mempertahankan status quo					
8.	setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/kelompok					
9.	apabila diberikan tugas saya berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu					
10.	jika timbul permasalahan di tempat					

	kerja selalu diselesaikan bersama-sama					
11.	pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan					
12.	selalu mendapatkan pengarahan oleh atasan saat bekerja					
13.	anda diberikan kesempatan untuk mengkritik ketika ada konflik					
14.	pekerjaan yang dilakukan memiliki kecenderungan mengutamakan kerja sama tim					

4. Pernyataan Variabel Etos Kerja (X₃)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	karyawan mampu menilai sendiri dari setiap pekerjaan yang dilakukan					
2.	karyawan bersedia memberikan pandangan kepada sesama rekan kerja dalam upaya perbaikan kinerja organisasi					
3.	karyawan selalu bekerja penuh dengan ketekunan dalam mewujudkan tujuan organisasi					
4.	karyawan bekerja dengan penuh keikhlasan merupakan salah satu bentuk ibadah					
5.	karyawan selalu mempunyai keyakinan terhadap setiap masalah yang timbul					
6.	dalam pekerjaan saya, saya memiliki kontribusi sosial yang penting					
7.	pekerjaan saya menghasilkan banyak rasa pribadi tersendiri bagi saya					
8.	pekerjaan saya membuat dunia menjadi tempat yang lebih baik					

LAMPIRAN 2

Wawancara dilakukan di Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang oleh Bapak Fitriyan Syukri, SSTP, M, Si selaku sekcam di Kantor Camat Batang Kuis.

1. Bagaimana kinerja pegawai di Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang ?
2. Bagaimana latar belakang pendidikan pegawai di Kantor Camat Batang Kuis dan berapa jumlah pegawai di Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang ?
3. Selain kinerja pegawai yang sudah optimal apakah masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai ?

LAMPIRAN 3

Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Kompetensi

[illegible]

20	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
22	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43
23	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
24	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
25	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
27	4	3	3	4	4	4	4	4	4	34
28	4	4	4	5	4	4	4	5	5	39
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
30	5	5	4	5	5	5	4	4	4	41

LAMPIRAN 4

Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Budaya Organisasi

No	x _{2.1}	x _{2.2}	x _{2.3}	x _{2.4}	x _{2.5}	x _{2.6}	x _{2.7}	x _{2.8}	x _{2.9}	x _{2.10}	x _{2.11}	x _{2.12}	x _{2.13}	x _{2.14}	total
1	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	51
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	53
3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	50
6	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	61
7	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	64
8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	46
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	54
11	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	52
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
13	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	63
14	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	65
15	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	50
16	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	64
17	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	59
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	58
20	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	49
21	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	58

22	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	69
23	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	64
24	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	59
25	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	55
26	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	49
27	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
28	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	65
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
30	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	66

LAMPIRAN 5

Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Etos Kerja

No	x _{3.1}	x _{3.2}	x _{3.3}	x _{3.4}	x _{3.5}	x _{3.6}	x _{3.7}	x _{3.8}	total
1	5	5	4	4	4	4	5	4	35
2	4	3	4	4	4	4	4	4	31
3	4	5	4	4	4	4	5	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	5	4	4	4	4	4	4	4	33
7	4	3	4	4	4	4	4	4	31
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	5	5	4	4	5	5	5	4	37
10	5	5	4	5	5	5	5	5	39
11	5	5	5	5	4	4	5	5	38
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	4	5	5	4	4	4	4	4	34
14	4	3	4	4	4	4	4	4	31
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	5	5	4	4	5	5	5	5	38
17	4	4	4	4	5	4	5	5	35
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	5	5	4	4	4	4	5	4	35
20	3	4	4	4	1	4	4	4	28
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	3	4	4	5	5	4	5	5	35
23	4	4	5	4	4	4	5	5	35

24	5	3	4	4	4	4	5	4	33
25	3	4	4	4	3	4	5	4	31
26	5	5	4	4	3	5	5	5	36
27	4	4	4	4	4	4	5	5	34
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	5	5	4	5	5	5	5	5	39

LAMPIRAN 6

Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Kinerja Pegawai

No	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	45
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	43
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
9	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	46
10	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45
11	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	46
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
14	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	50
15	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	44
16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	53
17	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	52
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
19	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45
20	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	46
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
22	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	53
23	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53
24	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	47
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	41

x1.7	Pearson														
	Correlation	,315	,318	,489**	,161	,161	,366*	1	,106	,161	,513**				
	Sig. (2-tailed)	,090	,087	,006	,395	,395	,047		,578	,394	,004				
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30				
x1.8	Pearson														
	Correlation	,450*	,092	,116	,102	,230	,503**	,106	1	,555**	,551**				
	Sig. (2-tailed)	,013	,629	,541	,591	,222	,005	,578		,001	,002				
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30				
x1.9	Pearson														
	Correlation	,555**	,249	,143	-,084	,441*	,477**	,161	,555**	1	,624**				
	Sig. (2-tailed)	,001	,185	,450	,659	,015	,008	,394	,001		,000				
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30				
total	Pearson														
	Correlation	,822**	,654**	,444*	,470**	,772**	,858**	,513**	,551**	,624**	1				
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,014	,009	,000	,000	,004	,002	,000					
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30				

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Output Correlation Variabel Budaya Organisasi

Correlations															
	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12	x2.13	x2.14	total
x2.1	1														
	Pearson														
	Correlation	,542**	,597**	,388*	,388*	,435*	,399*	,469**	,442*	,376*	,594**	,348	,383*	,597**	,659**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,034	,034	,016	,029	,009	,014	,041	,001	,059	,037	,001	,000
x2.2	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson														
	Correlation	,542**	1	,576**	,772**	,576**	,556**	,693**	,693**	,538**	,697**	,602**	,319*	,449**	,813**
	Sig. (2-tailed)	,002		,006	,002	,006	,006	,003	,003	,008	,002	,002	,019	,002	,003

[illegible]

x2.8	Pearson	,46	,69	,61	,61	,69	,66	,61	1	,73	,54	,61	,44	,45	,62	,84
	Correlation	9**	3**	2**	2**	1**	8**	3**		0**	6**	3**	7*	1*	9**	6**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,002	,000	,013	,012	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.9	Pearson	,44	,53	,47	,66	,56	,62	,48	,73	1	,57	,48	,45	,46	,57	,77
	Correlation	2*	8**	0**	8**	9**	9**	6**	0**		6**	6**	3*	2*	6**	3**
	Sig. (2-tailed)	,014	,002	,009	,000	,001	,000	,006	,000		,001	,006	,012	,010	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.10	Pearson	,37	,69	,47	,57	,66	,56	,78	,54	,57	1	,69	,33	,32	,49	,77
	Correlation	6*	7**	4**	0**	7**	4**	6**	6**	6**		7**	5	6	3**	8**
	Sig. (2-tailed)	,041	,000	,008	,001	,000	,001	,000	,002	,001		,000	,071	,079	,006	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.11	Pearson	,59	,60	,75	,41	,58	,48	,68	,61	,48	,69	1	,28	,38	,51	,77
	Correlation	4**	2**	4**	5*	5**	9**	5**	3**	6**	7**		2	4*	8**	9**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,023	,001	,006	,000	,000	,006	,000		,132	,036	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.12	Pearson	,34	,31	,41	,33	,24	,30	,36	,44	,45	,33	,28	1	,59	,60	,57
	Correlation	8	1	8*	2	5	7	2*	7*	3*	5	2		0**	8**	9**
	Sig. (2-tailed)	,059	,095	,021	,073	,191	,099	,049	,013	,012	,071	,132		,001	,000	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.13	Pearson	,38	,44	,50	,60	,40	,41	,38	,45	,46	,32	,38	,59	1	,53	,65
	Correlation	3*	9*	8**	8**	7*	9*	4*	1*	2*	6	4*	0**		9**	7**

x2.14	Sig. (2-tailed)	,037	,013	,004	,000	,026	,021	,036	,012	,010	,079	,036	,001		,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson															
	Correlation	,597**	,490**	,570**	,378*	,474**	,370*	,429*	,629**	,576**	,493**	,518**	,608**	,539**	1	,732**
	Sig. (2-tailed)	,001	,006	,001	,039	,008	,044	,018	,000	,001	,006	,003	,000	,002		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson															
	Correlation	,659**	,813**	,760**	,778**	,769**	,742**	,771**	,846**	,773**	,778**	,779**	,579**	,657**	,732**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson															
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)															
	N															

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Output Correlation Variabel Etos Kerja

Correlations										
	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	total	
x3.1	Pearson	1	,487**	,146	,237	,444*	,583**	,397*	,262	,701**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)		,006	,443	,207	,014	,001	,030	,161	,000
x3.2	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	,487**	1	,304	,380*	,229	,574**	,527**	,388*	,729**
	Correlation									
x3.3	Sig. (2-tailed)	,006		,103	,039	,224	,001	,003	,034	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	,146	,304	1	,351	,093	,049	,170	,347	,389*
x3.4	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,443	,103		,057	,624	,797	,368	,061	,034
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3.5	Pearson	,237	,380*	,351	1	,425*	,447*	,418*	,632**	,672**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,207	,039	,057		,019	,013	,021	,000	,000

[illegible]

4. Output Correlation Variabel Kinerja Pegawai

y3	Sig. (2-tailed)	,538		,000	,000	,000	,014	,000	,000	,000	,007	,010	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,337	,627*	1	,725*	,512*	,446*	,671*	,558*	,730*	,483*	,577*	,817*
	Sig. (2-tailed)	,069	,000		,000	,004	,014	,000	,001	,000	,007	,001	,000
y4	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,244	,725*	,725*	1	,484*	,489*	,558*	,480*	,685*	,372*	,506*	,769*
	Sig. (2-tailed)	,194	,000	,000		,007	,006	,001	,007	,000	,043	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y5	Pearson Correlation	,139	,709*	,512*	,484*	1	,354	,582*	,641*	,639*	,526*	,488*	,740*
	Sig. (2-tailed)	,463	,000	,004	,007		,055	,001	,000	,000	,003	,006	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,263	,446*	,446*	,489*	,354	1	,463*	,533*	,452*	,525*	,104	,609*
y6	Sig. (2-tailed)	,161	,014	,014	,006	,055		,010	,002	,012	,003	,586	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,284	,671*	,671*	,558*	,582*	,463*	1	,921*	,767*	,554*	,532*	,857*
	Sig. (2-tailed)	,129	,000	,000	,001	,001	,010		,000	,000	,001	,002	,000
y7	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,098	,737*	,558*	,480*	,641*	,533*	,921*	1	,674*	,588*	,441*	,815*
	Sig. (2-tailed)	,606	,000	,001	,007	,000	,002	,000		,000	,001	,015	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y8	Pearson Correlation	,098	,737*	,558*	,480*	,641*	,533*	,921*	1	,674*	,588*	,441*	,815*
	Sig. (2-tailed)	,606	,000	,001	,007	,000	,002	,000		,000	,001	,015	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,098	,737*	,558*	,480*	,641*	,533*	,921*	1	,674*	,588*	,441*	,815*

y9	Pearson	,297	,730*	,730*	,685*	,639*	,452*	,767*	,674*	1	,653*	,655*	,902*
	Correlation												
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y10	Pearson	,138	,483*	,483*	,372*	,526*	,525*	,554*	,588*	,653*	1	,544*	,738*
	Correlation												
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y11	Pearson	,136	,461*	,577*	,506*	,488*	,104	,532*	,441*	,655*	,544*	1	,706*
	Correlation												
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total	Pearson	,347	,817*	,817*	,769*	,740*	,609*	,857*	,815*	,902*	,738*	,706*	1
	Correlation												
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
l	Pearson	,060	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	Correlation												
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 8

Uji Realibilitas

1. Reliability Kompetensi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,820	9

2. Reliability Budaya Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,938	14

3. Reliability Etos Kerja

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,814	8

4. Reliability Kinerja pegawai

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	11

LAMPIRAN 9

Regresion Linear Berganda

1. Uji R

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,803 ^a	,644	,603	2,48178

a. Predictors: (Constant), etos kerja, budaya organisasi, kompetensi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

2. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	289,726	3	96,575	15,680	,000 ^b
Residual	160,141	26	6,159		
Total	449,867	29			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), etos kerja, budaya organisasi, kompetensi

3. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,899	7,582		-,119	,907
kompetensi	,345	,157	,273	2,196	,037
budaya organisasi	,366	,077	,592	4,779	,000
etos kerja	,377	,178	,276	2,115	,044

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
--	---------	---------	------	----------------	---

Predicted Value	42,1470	54,9787	46,2667	3,16078	30
Residual	-4,40874	4,51781	,00000	2,34991	30
Std. Predicted Value	-1,303	2,756	,000	1,000	30
Std. Residual	-1,776	1,820	,000	,947	30

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

LAMPIRAN 10

1. Uji Normalitas

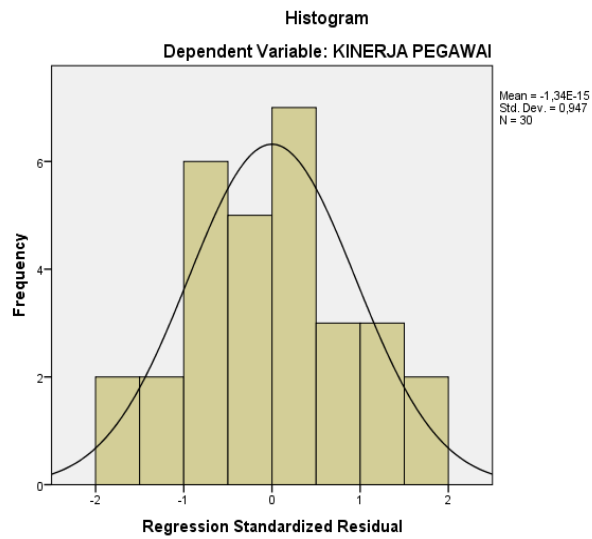
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,34991318
	Absolute	,080
Most Extreme Differences	Positive	,080
	Negative	-,066
Kolmogorov-Smirnov Z		,440
Asymp. Sig. (2-tailed)		,990

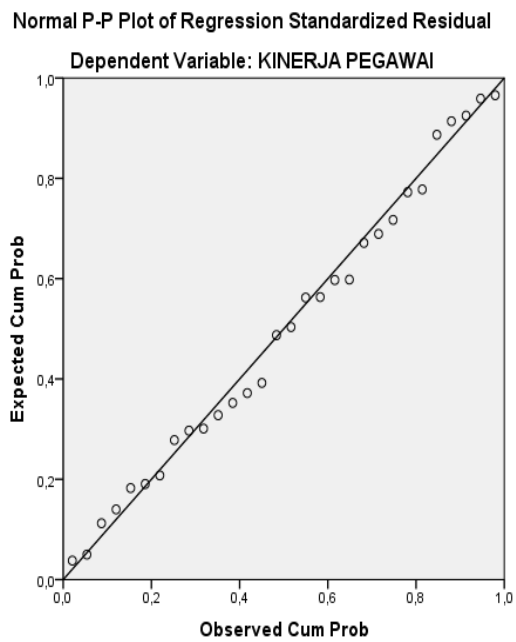
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

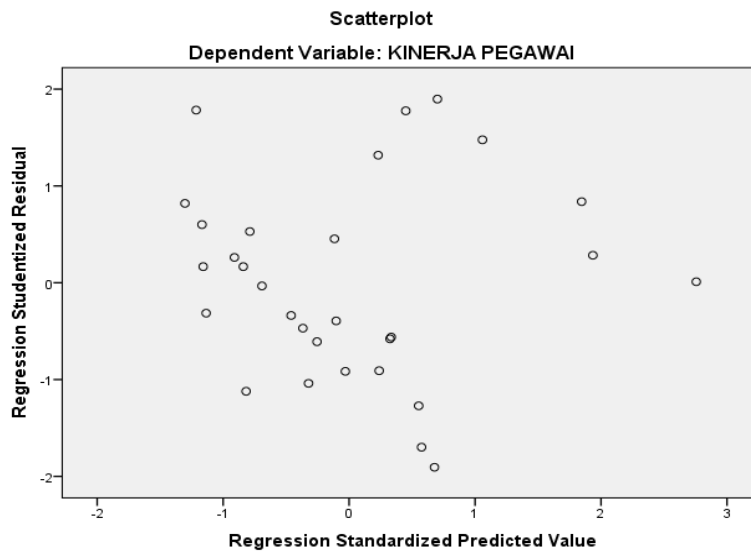
2. Grafik Histogram



3. Grafik P-Plot



4. Grafik Scatterplot



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS PRIBADI

- | | |
|--------------------------|-----------------------------------|
| 1. Nama | : Artina Sari Lubis |
| 2. Nim | : 51143183 |
| 3. Tempat /Tanggal Lahir | : Muara Bangko/ 10 September 1994 |
| 4. Pekerjaan | : Mahasiswi |
| 5. Alamat | : Muara Bangko, Ranto Baik, Kab |
| Mandailing Natal | |

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tamatan SDN 142695 Muara Bangko Tahun 2007
2. Tamatan MTS Darul 'Ulum Muara Mais Jambur Tahun 2011
3. Tamatan MA Darul 'Ulum Muara Mais Jambur Tahun 2014